



Kompetensförsörjningsstrategi



 Eda kommun	Styrdokument	
	Dokumenttyp	Styrdokument
	Beslutad av	Kommunfullmäktige 2022-09-14 § 140
	Dokumentansvarig	HR-chef
	Reviderad av	–
	Träder i kraft	2022-09-20

Innehållsförteckning

1	Syfte och mål.....	4
2	Definition.....	4
3	Ansvarsfördelning.....	4
3.1	Kommunfullmäktige.....	4
3.2	HR-chef.....	4
3.3	Verksamhetschef.....	4
3.4	Närmaste chef.....	4
3.5	Medarbetare.....	4
4	Bakgrund.....	5
4.1	Befolkningsutveckling.....	5
4.2	Befolkningsprognos år 2040.....	5
4.3	Utmaningar nationellt.....	7
4.4	Jämförelse utbildningsnivå Sverige – Värmland – Eda.....	7
4.5	Trender och utveckling.....	8
4.6	Utmaningar inom hela Eda kommun.....	8
4.7	Utmaningar för arbetsgivaren Eda kommun.....	8
5	Strategisk kompetensförsörjning.....	10
5.1	Attrahera.....	10
5.2	Rekrytera.....	10
5.3	Utveckla.....	10
5.4	Behålla.....	10
5.5	Avveckla.....	10
6	Källor.....	11
7	Bilagor.....	12
7.1	Framtagande av verksamhetsspecifik kompetensförsörjningsplan..	12
7.1.1	Behovsanalys.....	12
7.1.2	Kompetenskrav.....	12
7.1.3	Kompetensgap.....	12
7.1.4	Handlingsplan.....	13
7.1.5	Genomförande.....	13
7.1.6	Utvärdering.....	13

1 Syfte och mål

Syftet med kompetensförsörjningsstrategin är att arbetet med kompetensförsörjning i Eda kommun ska vara strategiskt, strukturerat och långsiktigt. Målsättningen är att genom att trygga kompetensförsörjningen kunna uppnå kommunens mål och visioner.

2 Definition

Rikstermbanken definierar kompetensförsörjning som att på kort och lång sikt säkerställa att verksamheten har tillgång till med rätt kompetens. Kompetensförsörjning består av kompetensanalys, kompetenskartläggning och upprättandet av kompetensförsörjningsplaner, genomförande av planerade aktiviteter samt uppföljning.

3 Ansvarsfördelning

3.1 Kommunfullmäktige

Kompetensförsörjningsstrategin är kommunövergripande och antas av kommunfullmäktige. Den ska integreras i budgetarbete, verksamhetsplanering och uppföljning.

3.2 HR-chef

HR-chef ansvarar för det kommunövergripande strategiska arbetet med kompetensförsörjning.

3.3 Verksamhetschef

Verksamhetschef ansvarar för att den egna verksamheten bedrivs enligt Eda kommuns kompetensförsörjningsstrategi.

Verksamhetschef ska med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin ta fram en verksamhetsspecifik kompetensförsörjningsplan som följs upp i samband med ordinarie verksamhetsuppföljning. Syftet med kompetensförsörjningsplanerna är att ta fram konkreta åtgärder för att trygga den egna verksamhetens kompetensförsörjning.

3.4 Närmaste chef

Närmaste chef bedömer, utvärderar, åtgärdar samt följer upp den egna enhetens kompetensbehov.

3.5 Medarbetare

Medarbetarens kompetens kartläggs och utvecklingsmöjligheter skapas i dialog mellan närmaste chef och medarbetare i enighet med verksamhetens mål i RUS-samtal. Dokumentation av detta samtal görs i mall för RUS-samtal och förvaras i personakt på enheten.

4 Bakgrund

4.1 Befolkningsutveckling

Den 31 december 2021 uppgick Sveriges folkmängd till 10 452 326 personer enligt Statistiska Centralbyrån (SCB). Det är en ökning med 0,7% jämfört med samma tidpunkt året innan. Befolkningen bestod av 49,7% kvinnor och 50,3% män. Ålders- och könsfördelning kan ses i befolkningspyramiden nedan.

Folkmängden i Värmlands län uppgick den 31 december 2021 till 283 196 personer. Det är en ökning med 0,1% jämfört med samma tidpunkt året innan. Befolkningen bestod av 49,6% kvinnor och 50,4% män.

I Eda kommun uppgick folkmängden samma mät datum till 8490 personer. Det är en minskning med 0,7% jämfört med samma tidpunkt året innan. Befolkningen bestod av 48,7% kvinnor och 51,3% män. Se bild nedan för åldersfördelning i Värmlands län och samtliga värmländska kommuner.

Län	Kom- mun- grupp	Folkmängd			därav andel (%)								Medel- ålder
			kvinnor	män	0-17 år	18-64 år	65- år	gifta	skilda	med utländsk bakgrund	utrikes födda	utländska med- borgare	
Hela riket		10 452 326	49,7	50,3	21,0	58,7	20,3	32,2	9,9	26,3	20,0	8,4	41,6
Värmlands län		283 196	49,6	50,4	19,5	56,2	24,4	30,8	10,1	16,9	13,7	7,0	43,9
Arvika	C8	25 854	49,8	50,2	19,0	54,2	26,8	30,6	10,7	15,3	12,4	6,6	45,3
Eda	C9	8 490	48,7	51,3	19,4	55,5	25,1	32,8	10,2	31,6	27,8	23,3	44,8
Filipstad	C8	10 403	49,1	50,9	18,8	52,9	28,3	28,7	10,0	21,9	17,9	9,8	45,7
Forshaga	B4	11 606	49,3	50,7	22,3	54,7	23,1	33,0	9,6	10,8	8,9	3,7	42,8
Grums	B4	9 091	49,1	50,9	19,4	54,1	26,6	31,4	10,5	13,8	11,5	6,5	45,3
Hagfors	C8	11 553	48,0	52,0	16,0	53,8	30,2	32,1	11,5	17,0	15,2	10,1	48,4
Hammarö	B4	16 765	50,1	49,9	25,8	54,2	20,0	34,2	8,2	9,0	7,4	2,6	40,8
Karlstad	B3	95 408	50,4	49,6	19,2	60,1	20,7	29,1	10,1	18,5	14,2	5,5	41,6
Kil	B4	12 134	49,2	50,8	22,0	53,3	24,7	33,5	8,9	9,7	8,0	3,7	43,6
Kristinehamn	B5	24 099	49,5	50,5	18,6	54,3	27,1	32,5	11,4	17,4	14,1	5,7	45,7
Munkfors	B5	3 680	49,4	50,6	18,3	53,0	28,8	28,2	11,4	16,4	15,0	10,3	46,7
Storfors	C7	3 948	47,6	52,4	17,7	52,1	30,2	34,4	11,8	19,7	14,8	6,4	47,6
Sunne	C8	13 355	49,3	50,7	18,7	55,4	25,9	29,4	10,0	11,6	10,2	6,0	45,2
Säffle	B5	15 396	49,4	50,6	18,9	53,4	27,7	33,1	9,9	17,0	14,3	8,2	46,0
Torsby	C8	11 472	49,2	50,8	16,7	53,6	29,7	27,1	9,9	15,2	13,7	9,2	47,4
Årjäng	C8	9 942	48,6	51,4	19,0	55,5	25,4	32,7	9,1	25,6	22,2	16,7	44,7

4.2 Befolkningsprognos år 2040

År 2040 beräknar SCB att Sveriges befolkning kommer uppgå till 11 530 000 personer. Det innebär en ökning med 10,3% från år 2021. Andelen kvinnor väntas år 2040 vara 49,5% och andelen män 50,5%. Det innebär en knapp ökning av andelen män sett till år 2021.

Värmlands läns befolkning väntas uppgå till knappt 280 000 personer vid samma tidpunkt, vilket innebär en minskning med 1,1% sett till folkmängden år 2021. Befolkningen väntas år 2040 bestå av 49,4% kvinnor och 50,6% män, vilket innebär att andelen män ökar något sett till år 2021. För beräknad åldersfördelning år 2020, 2030 och 2040 från SCB nedan.

Ålders- klass	År 2020		År 2030		År 2040	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
0–15 år	49 200	17	46 400	17	45 400	16
16–24 år	27 700	10	29 300	10	28 800	10
25–64 år	137 700	49	130 500	47	128 900	46
65–79 år	49 600	18	48 100	17	48 200	17
80+ år	18 700	7	25 800	9	28 000	10
Summa	282 900	100	280 100	100	279 400	100

Eda kommuns befolkning väntas år 2040 uppgå till 8400 personer. Det innebär en minskning med 1% jämfört med år 2021. Prognos för könsfördelning har inte gjorts men se bild nedan för prognos för åldersfördelning år 2020 och 2040 i samtliga värmländska kommuner nedan.

Kommun	2020				2040			
	0-24	25-64	65+	Antal	0-24	25-64	65+	Antal
Arvika	26	47	27	25 900	25	45	29	24 300
Eda	25	50	25	8 600	25	49	27	8 400
Filipstad	27	45	28	10 500	27	42	32	9 200
Forshaga	29	48	23	11 500	29	45	26	11 500
Grums	25	48	26	9 000	25	45	30	8 500
Hagfors	22	48	30	11 500	22	45	33	9 500
Hammarö	31	49	20	16 700	31	48	22	18 600
Karlstad	29	50	20	94 800	28	48	24	101 500
Kil	28	48	25	12 100	27	46	27	12 300
Kristinehamn	25	48	27	24 200	25	45	31	22 900
Munkfors	25	47	28	3 700	26	43	31	3 600
Storfors	24	46	29	4 000	22	43	36	3 500
Sunne	26	49	25	13 300	25	43	32	12 400
Säffle	26	46	27	15 400	26	42	31	14 100
Torsby	23	47	29	11 500	22	44	33	9 800
Årjäng	26	49	25	10 000	25	46	29	9 500
Värmlands län	27	49	24	282 900	27	46	27	279 400

Analysen som SCB gör utifrån prognoserna ovan är att den stora ökningen i befolkningen beräknas i de äldre åldrarna. Detta beror på stora födelsekullar på 1940- och 1960-talet och att medellivslängden förväntas öka med 3,1 respektive 2,2 år för män och kvinnor under perioden 2021-2040. Andelen barn och unga väntas också öka medan andelen i arbetsför ålder väntas sjunka både i Sverige och Värmland. Hela riket står inför utmaningar med en åldrande befolkning.

4.3 Utmaningar nationellt

En åldrande befolkning innebär stora utmaningar för välfärden. En utmaning är att i kombination med att andelen i arbetsför ålder beräknas sjunka så står välfärden inför stora rekryteringsbehov fram till år 2030 för att behålla försörjningskvoten. Inom såväl offentlig som privat sektor är kompetensförsörjningen en stor utmaning.

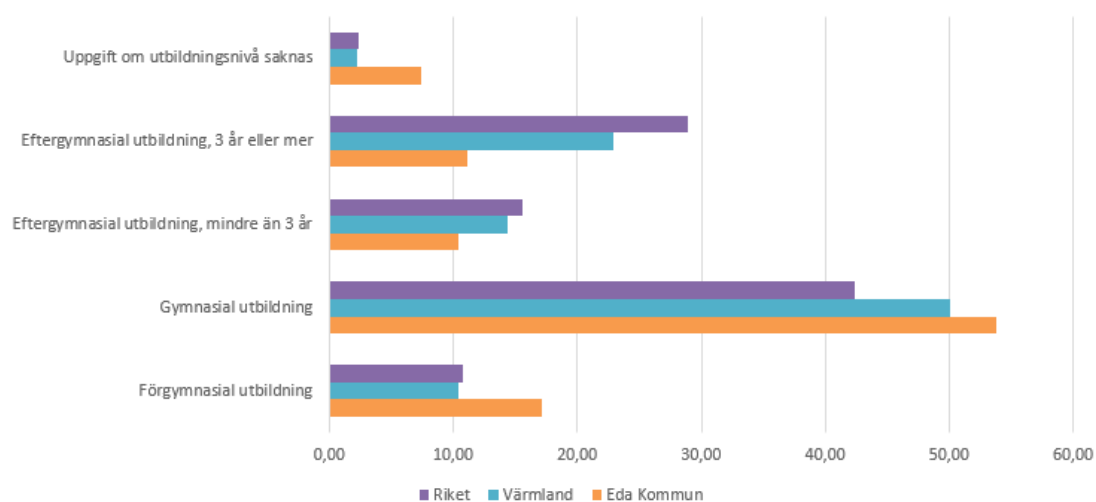
Fram till och med år 2026 kommer välfärden i Sverige behöva utöka välfärdstjänsterna (skattefinansierade tjänster inom stat, region och kommun) med cirka 200 000 personer. Under samma period beräknas cirka 300 000 personer gå i pension. Detta innebär ett underskott av välfärdstjänster på cirka 500 000 personer. Av de 13 200 anställda som välfärden behöver öka med varje år återfinns nästan hälften av ökningen inom vård och omsorg i kommunerna, främst inom äldreomsorgen.

Dessutom har Sverige en relativt hög arbetslöshet. Under 2021 låg arbetslösheten på 8,8%. Den arbetskraftsreserv som finns har inte fullständig utbildning och lever inte upp till nuvarande kompetenskrav. Det är här obalansen mellan kompetens i utbud och efterfrågan finns. Även på längre sikt kvarstår problemet med arbetskraftsbrist då jobben inom välfärden kräver rätt kompetens i kombination med utbildningskrav. Arbetsgivare måste gå ifrån att förr ha rekryterat och ändrat arbetssätt och organisation till att nu ta till vara på befintliga medarbetares kompetens och arbeta strategiskt med omställning för att möta framtidens utmaningar med kompetensförsörjning.

4.4 Jämförelse utbildningsnivå Sverige – Värmland – Eda

Sett till hela Sveriges befolkning i åldrarna 25-64 år så har knappt 50% av befolkningen en eftergymnasial utbildning. I Värmland har en lägre andel av befolkningen en eftergymnasial utbildning än övriga Sverige. I Eda kommun ligger andelen med eftergymnasial utbildning än lägre än övriga Värmland. Cirka 70% av befolkningen i Eda kommun har en förgymnasial eller gymnasial utbildning, drygt 20% har en eftergymnasial utbildning och för 10% av Edas befolkning saknas det uppgifter om utbildningsnivå.

Utbildningsnivå Sverige - Län - Kommun



Av de yrken som Eda kommun erbjuder som arbetsgivare så är det cirka 40% av tjänsterna som kräver eftergymnasial utbildning. Detta innefattar tjänster som t ex lärare, sjuksköterskor, ingenjörer, chefspositioner etc. Resterande tjänster kräver gymnasial utbildning t ex undersköterska, barnskötare, kock etc medan ett fåtal tjänster har krav på förgymnasial utbildning.

Kompetensen i arbetskraftsutbudet bland befolkningen i Eda kommun möter inte upp de krav på kompetens som kommunen som arbetsgivare har sett till behovet av eftergymnasial utbildning. Detta gör att en obalans uppstår.

4.5 Trender och utveckling

Urbaniseringen, att befolkningen i städerna ökar medan den på landsbygden minskar, har varit en tydlig trend fram till nu. Här ser man dock en liten vändning i trenden för tillfället. Oavsett finns det en befolkningsmässig obalans mellan stad och landsbygd när unga och nyanlända med utbildning och erfarenhet söker sig till utbildning och arbete i större städer. Det finns en stor obalans och matchningsproblematik mellan kompetens i utbud och efterfrågan. Den arbetskraftsreserv som finns har inte fullständig utbildning för att möta kompetenskraven från arbetsmarknaden.

Digitalisering, globalisering, automatisering och urbanisering påverkar framtidens arbetsmarknad och möjliggör nya arbetssätt. För att möta det framtida kompetensbehovet behöver arbetsgivare följa trenderna och utforma arbetssätten på ett modernt och kreativt sätt.

4.6 Utmaningar inom hela Eda kommun

I flertalet av kommunerna i Sverige beskriver såväl offentlig som privat verksamhet stora problem med att rekrytera arbetskraft.

Edas geografiska läge innebär en extrem konkurrens om arbetskraften:

- från den norska arbetsmarknaden där cirka 700 kommunmedborgare arbetar
- från handeln där det stora antalet butiker i kommunen innebär att vi har cirka 700-800 handelsarbetsplatser mer än en ordinär kommun
- från starka offentliga och privata arbetsgivare i grannkommunerna.

Detta innebär att kommunen enskilt och tillsammans med privata arbetsgivare i betydligt större utsträckning än nu på bred front arbetar med den framtida kompetensförsörjningen. Detta kommer att kräva såväl personella som ekonomiska resurser.

4.7 Utmaningar för arbetsgivaren Eda kommun

Kompetensförsörjningsbehovet i Eda kommun är likt många andra arbetsgivare inom välfärden stort. Detta beror dels på stora kommande pensionsavgångar men även på grund förändrande kompetensbehov där flertalet yrken kräver eftergymnasial utbildning.

Inom 5 år kommer 98 medarbetare fylla 65 år (ca 15% av kommunens tillsvidareanställda) och inom 10 år kommer 210 medarbetare fylla 65 år (ca 32% av kommunens tillsvidareanställda). De stora pensionsavgångarna

väntas inom verksamheterna Vård och Stöd och Bildning inom yrken som undersköterska, lärare osv.

Den lilla kommunen har många fördelar men även utmaningar. I en liten kommun är det vanligt att handläggare och tjänstemän blir generalister där de förväntas klara av många olika arbetsuppgifter och ansvarsområden. Att vara generalist innebär höga krav på kunskapsbredd och förmågan att ha många bollar i luften hos medarbetaren. Uppdraget kan även upplevas spretigt.

Vissa befattningar innehåller endast en eller ett fåtal anställda vilket gör verksamheten väldigt sårbar för frånvaro eller om medarbetaren slutar.

Till exempel chefsrekryteringar på alla nivåer är en utmaning utifrån ovan nämnda anledningar.

Edas geografiska utseende innebär krav på andra kompetenser som t ex B-körkort inom vissa befattningar t ex inom hemtjänst.

5 Strategisk kompetensförsörjning

För att kunna uppnå kommunens mål och visioner i framtiden måste arbetet med kompetensförsörjning vara strategiskt, strukturerat och långsiktigt. Kommunen som helhet behöver arbeta enhetligt enligt följande framgångsfaktorer för att säkra framtidens kompetensförsörjning.

5.1 Attrahera

Eda kommun ska attrahera rätt kompetens genom att vårda arbetsgivarvarumärket Eda kommun, erbjuda meningsfulla och intressanta arbeten, ha attraktiva anställningserbjudanden, bra kommunikationer och boendemöjligheter. Eda kommun ska arbeta för att vara ett naturligt val studenter, arbetssökande och yrkesverksamma i valet av nästa arbetsgivare. Arbetsinnehåll och arbetsorganisation ska utformas så att det lockar sökande till kommunen.

5.2 Rekrytera

Eda kommun ska rekrytera medarbetare som matchar nuvarande och framtida kompetenskrav genom att ha en professionell rekryteringsprocess i allt från behovsanalys, kravprofil, annons, urval, intervjuer, referenstagning, erbjudande och avslag. Detta säkerställer behovet av rätt kompetens vid varje tillfälle.

5.3 Utveckla

Eda kommun ska arbeta med kompetensutveckling som är kopplad till verksamhetens mål och medarbetares utvecklingsbehov. För att medarbetare ska trivas och vilja stanna är det viktigt att erbjuda en god arbetsmiljö och goda möjligheter till kompetensutveckling.

5.4 Behålla

Eda kommun ska arbeta för att behålla befintliga engagerade medarbetare genom bra arbetsinnehåll och en god arbetsorganisation, erbjuda talanger och nyckelpersoner karriärmöjligheter och genom intern rörlighet skapa utvecklingsvägar för medarbetare. För att behålla medarbetare krävs att det finns ett fungerande systematiskt arbete med hälsa och arbetsmiljö, gott ledar- och medarbetarskap, god lönepolitik och erbjudande om attraktiva förmåner.

5.5 Avveckla

Eda kommun ska ha en planering och en förberedelse inför att medarbetare av olika orsaker väljer att lämna organisationen. Genom att avveckla medarbetare på ett bra sätt bidrar vi till en positiv bild av Eda kommun som arbetsgivare. Det är viktigt att ta tillvara på den information som medarbetare som väljer att avsluta sin anställning besitter. Denna ska kommunen ta lärdom av.

6 Källor

SCB – Befolkningsstatistik

SCB – Sveriges framtida befolkning 2020-2070

SCB – Den framtida befolkningen i Sveriges län och kommuner 2021-2040

SCB – Återstående medellivslängd vid födelsen och vid 65 år efter kön
1970-2020 samt framskrivning 2021-2070

SCB – Arbetslöshet i Sverige

Region Värmland – Den värmländska kompetensförsörjningen

7 Bilagor

7.1 Framtagande av verksamhetsspecifik kompetensförsörjningsplan

7.1.1 Behovsanalys

Vilka utmaningar står verksamheten inför? Utgångspunkten är verksamhetsplanen och verksamhetsmålen. Utifrån dessa analyseras vilka behov av kompetensförsörjning verksamheten har idag och i framtiden.

Strategiskt perspektiv

Finns det förändringar i verksamhetsplanen som ställer nya krav på kompetensbehovet? Vad kommer framtiden innebära? Finns det kompetensområden där verksamheten är särskilt sårbar?

Organisatoriskt perspektiv

Hur ser organisationens struktur ut demografiskt idag och hur kommer den att se ut på sikt? Vilken kompetens är kritisk/extra sårbar och viktig att säkra? Hur kan vi skaffa den kompetens som saknas? Kan framtida kompetensbehov mötas genom att utveckla befintliga medarbetare? Finns det nya arbetssätt som kan hjälpa till att möta framtidens utmaningar? Finns det behov av att samordna eller flytta kompetens mellan olika delar av organisationen på kort och/eller lång sikt? Finns det arbetssätt för hur kompetens ska överföras från medarbetare som är på väg ut ur organisationen till medarbetare som är på väg in eller som redan finns i organisationen?

Omvärldsanalys

Finns det några kommande lagförändringar som påverkar verksamheten? Hur ser verksamhetens behov av kompetens ut i ett regionalt/nationellt perspektiv? Hur attraherar verksamheten nya medarbetare från en ny generation och vad innebär detta?

7.1.2 Kompetenskrav

Vilken kompetens behöver vi i framtiden? Vilken kompetens behöver utvecklas i verksamheten?

Beskriv de kompetenser som krävs för att nå verksamhetens behov. Dessa kompetenskrav kan vara både formella och icke-formella.

7.1.3 Kompetensgap

Vilken kompetens har vi idag i verksamheten?

När kompetenskraven är kartlagda är nästa steg att analysera kompetensgapet, d.v.s. gapet mellan kompetenskravet som ställs på verksamheten och den befintliga kompetens som finns hos medarbetarna i verksamheten idag?

Resultatet av denna jämförelse visar var behovet av kompetensutveckling finns.

7.1.4 Handlingsplan

Vilka åtgärder krävs för att införskaffa den kompetens som verksamheten kräver?

Behoven av kompetensutveckling sammanställs i handlingsplaner på både grupp- och individnivå, kort- och långsiktigt. De individuella handlingsplanerna fastställs i dialog mellan närmaste chef och medarbetare under RUS-samtalet.

För att säkerställa att en kompetensutveckling sker är det viktigt att ta ställning till vilken form av insats som är bäst lämpad. Det kan variera beroende på vilken kompetens som ska utvecklas, hur många som omfattas och vilka resurser som finns att tillgå.

7.1.5 Genomförande

Framtagna handlingsplaner genomförs. En framgångsfaktor för kompetensutveckling och tillämpning av ny kunskap är att skapa goda förutsättningar för detta i verksamheterna. Möjligheten för medarbetare att dela kunskap med varandra innebär en spridningseffekt av kompetens vilket bidrar till ytterligare lärande och utveckling.

7.1.6 Utvärdering

Efter genomförandet av handlingsplanerna utvärderas om aktiviteterna som genomförts har gett önskat resultat. Utvärderingen ligger sedan till grund för framtida kompetensförsörjningsplaner.